

EL teletrabajo, sus sentidos, regulación y práctica: antes, durante y después de la pandemia. Aportes para la negociación colectiva

Propuesta y avances de investigación

GT RELACIONES DEL TRABAJO COMPARADAS EN AMÉRICA LATINA (IEALC)

COORD PALOMINO – GARRO – SANCHEZ

CÁTEDRA RELACIONES DEL TRABAJO - GARRO

Noviembre 2020



Marco del estudio

Cátedra Relaciones del Trabajo Garro (Ex-Palomino)

- Grupo Relaciones del Trabajo comparadas en América Latina (IEALC)
- Proyecto Ubacyt “Trabajo sin protección social en las reformas laborales del neoliberalismo tardío en Argentina, en el contexto de cambios socioeconómicos y políticos de los países del Cono Sur de América Latina entre 2015 y 2019” – Avance y reformulación 2020 con apartado sobre teletrabajo
 - CLACSO-GT: Reformas laborales en América Latina: aproximación y diálogo

1era etapa : familiarización- construcción de la situación problemática - pregunta

Equipo de trabajo: Silvia Garro(coord.) Gisel Leone – Ayelén Goenaga– Julieta Rodríguez– Agustín Díaz – Roxana Maidana.

Sistematización de:

- 59 Webinars sobre la temática (22 fichados)
- Síntesis de trabajos sobre situación de teletrabajo y legislación comparada
- Base de noticias periodísticas, ensayos e informes
- Relevamiento de la bibliografía, fichado, construcción del estado del arte
- Declaraciones de grupos de interés
- Entrevistas con informantes clave
- Sectores de actividad: telecomunicaciones, estatales (a definir), docentes, posible bancario.
- Encuestas (primer grupo) - articulación con sindicatos –

Interrogantes a partir de hallazgos preliminares e hipótesis de trabajo(en construcción)

- Organización - Cambios en la gestión de personal y prácticas (selección, capacitación, etc.) y su impacto en las CyMAT
- Modo de implementación en sectores de actividad específicos – negociación formal- informal- individual –colectiva – imposición y sus características -
- Impacto de la regulación de teletrabajo (¿cambios?)
- CyMAT en la práctica - ¿intensificación de trabajo? Avances y resistencias-
- Género y teletrabajo: ¿mejora desigualdad o refuerza?
- Sentidos y prácticas delegados/as , dirigentes y “sindicatos”
- Estrategias y modalidades de organización colectiva
- Visión trabajadores/as



MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO, 2019

VENTAJAS DEL TELETRABAJO (MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO, 2019)

El teletrabajo aporta ventajas al trabajador y a la organización:

- ✓ Ahorra tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo.
- ✓ Reduce la congestión de tráfico y de las emisiones de carbono.
- ✓ Concilia la vida familiar, social y laboral.
- ✓ Incrementa la productividad.
- ✓ Disminuye la tasa de ausentismo laboral.
- ✓ Incluye a los grupos vulnerables.
- ✓ Optimiza el tiempo de trabajo.
- ✓ Reduce el espacio de trabajo en instalaciones de la empresa.
- ✓ Aumenta la motivación mediante la formación profesional.
- ✓ Retiene talentos.
- ✓ Acompaña la revolución 4.0.

Cambios en la forma de trabajo² :

ANTES		DESPUÉS
Horarios fijos		Horarios flexibles en función de las necesidades del puesto y los resultados esperados
Trabajo desde una oficina física designada		Trabajo desde cualquier lugar físico
Únicamente uso de computadora en la oficina		Dispositivos propios (BYOD - bring your own device)
Sistema de Monitoreo y Control (ejemplo presentismo)		Trabajo por resultados
Reuniones presenciales		Reuniones virtuales con participantes ilimitados

Cantidad de teletrabajadores/as (EIL, 2017)

La EIL releva doce centros urbanos a empresas privadas formales a partir de 5 y 10 trabajadores (según aglomerado), pertenecientes a todas las ramas de actividad, exceptuando el sector de actividades primarias (agropecuario y minas y canteras).

Tabla 2. Empresas privadas que implementan Teletrabajo. EIL. Total 12 aglomerados. Año 2017*

Aplican Teletrabajo	Empresas	Porcentaje
Sí	1.946	3%
No	62.749	97%
Total	64.695	100%

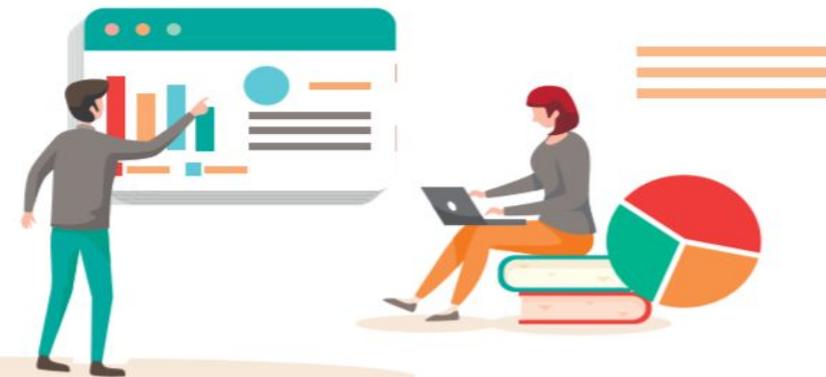
Principales resultados del relevamiento TT - EIL - 2017

TOTAL DE TELETRABAJADORES

267.826

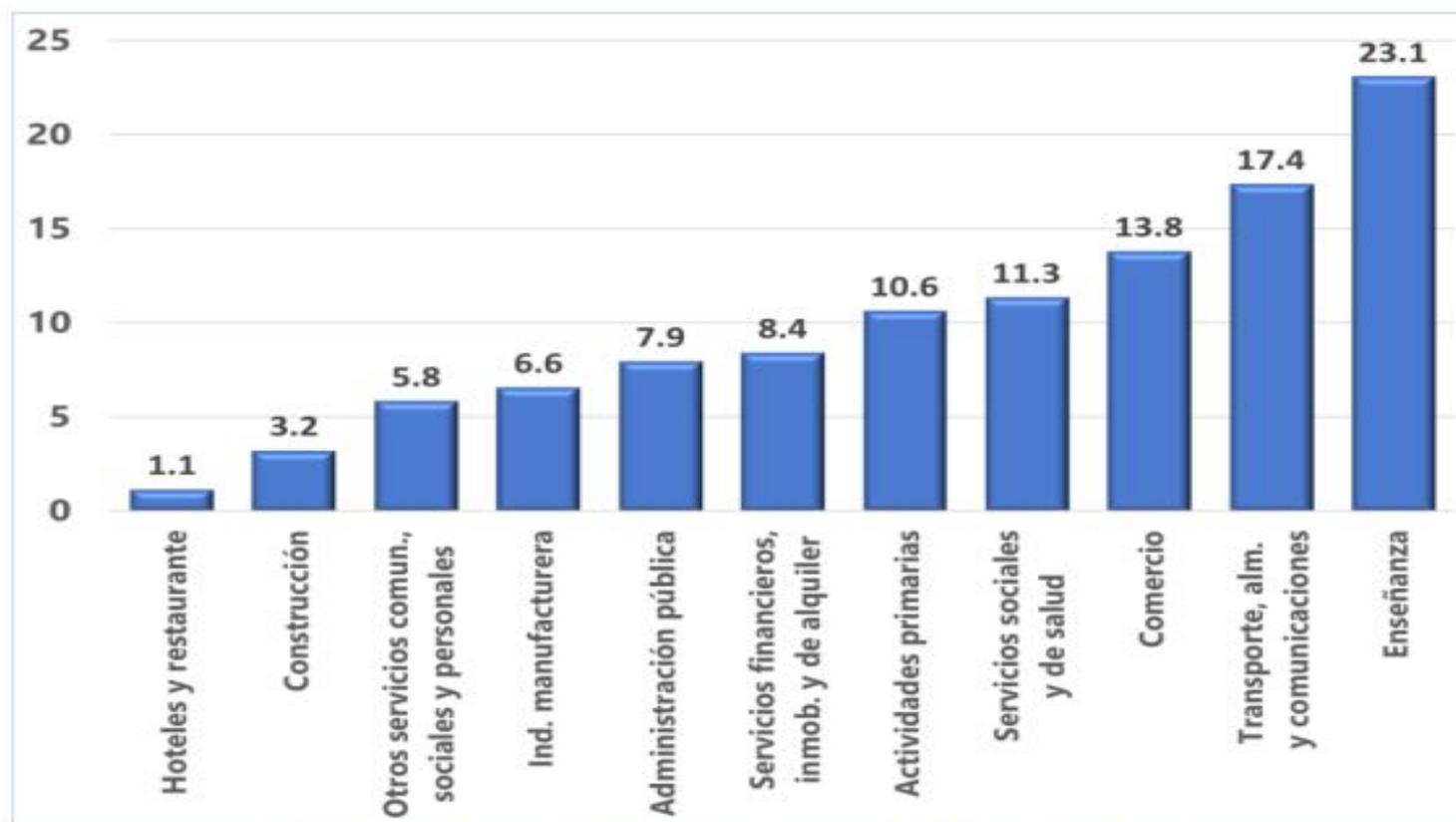
TOTAL DE TRABAJADORES

3.432.791



TELETRABAJO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD PREVIO COVID 19 (CETyD, 2020)

Proporción de trabajadores que realizaban teletrabajo según rama de actividad (sector privado).
Año 2018



Fuente: CETyD en base a ECETSS (MTEySS y SRT).

9.3 ANTECEDENTES

- 2003** ● Creación de la Comisión de Teletrabajo, de carácter tripartito, con el objetivo de elaborar un proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia.
- 2004**
- 2005** ● Cumbre de la Sociedad de la Información en Túnez. La Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social logra posicionar el tema quedando como líder del Grupo de Teletrabajo del e-LAC de la CEPAL hasta 2016 para luego quedarse con la vicepresidencia hasta la actualidad.
- 2006**
- 2007** ● Elevación del proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia. Al no tratarse, pierde estado legislativo.
- 2008** ● Creación de la Coordinación de Teletrabajo, Resolución N°428/2008, en la Unidad Ministro. Posteriormente, por Resolución N°147/2012, fue creada en la órbita de la Secretaría de Empleo.
● Creación del PROPET como primer programa piloto de teletrabajo para empresas.
- 2009** ● Lanzamiento de las capacitaciones en alfabetización digital y teletrabajo enfocado a grupos vulnerables: para mayores de 45 años, jóvenes de entre 18 y 24 años del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, personas con discapacidad y capacitaciones para presidiarios.
● Elaboración del Manual de Seguridad e Higiene en Teletrabajo que se llevó a cabo junto a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las ART de las empresas adheridas al PROPET.

ANTECEDENTES (2003 – 2015)

- 2010** ● Presentación y puesta en marcha del Programa de Certificación de Competencias laborales en Teletrabajo elaborado con la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Los roles ocupacionales fueron: Tutor Virtual, Administrativo Contable y Diseñador Web. Posteriormente se incluyó el Rol Genérico.
Creación del Observatorio de Teletrabajo, conformado por el MTEySS, representantes del sector empleador y trabajador y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en calidad de organismo internacional asesor. El objetivo era elaborar un manual de buenas prácticas en teletrabajo.
- 2011** ● Primera edición del Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo.
● Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo.
- 2012** ● Incorporación del Rol de Operador de Comunicación Social Digital a la Certificación de Competencias en Teletrabajo.
● Resolución N°1552/2012 de la SRT, que define el teletrabajo y determina los estándares mínimos que deben cumplirse en términos de seguridad e higiene.
- 2013** ● Creación oficial del programa PROPET a través de la Resolución N°595/2013.
- 2014**

Antecedentes (2015-2019)

2015

- Finalización del Programa de Certificación de Competencias Laborales en Teletrabajo con más de 300 personas certificadas.
- Proclamación del Día Internacional de la Promoción y Protección del Teletrabajo, iniciativa del Ministerio de Trabajo que contó con el consenso del Grupo de Teletrabajo de la CEPAL y más de 30 empresas, entidades, organismos y gremios de nuestro país.

2016/17

- Promoción y difusión del teletrabajo a través de la presencia del área en distintas Ferias de Empleo, foros empresariales y talleres a nivel nacional.

2017

- Elaboración de una encuesta de teletrabajo a través de la creación de un módulo especial para responder en la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) por un período específico.

2018

2019

- Confección del Libro Blanco de Teletrabajo. Difusión a nivel nacional en cuanto a la modalidad. Permanencia en el Grupo de la CEPAL a través de diversos intercambios para dar cumplimiento a los objetivos. Elaboración de un borrador de decreto con la propuesta de una nueva normativa.

INFORME SOBRE EL TELETRABAJO/TRABAJO NO PRESENCIAL (OISS, 2020)

TABLA DE RESUMEN



PAIS	REGULACION ESPECIFICA	REGULACION GENERAL (*)	FOMENTO POR COVID-19
ARGENTINA	En trámite	Ley Contrato de Trabajo	SI
BOLIVIA			SI
BRASIL	Ley 13.467/2017		SI
CHILE		Ley 21.220/2020	SI
COLOMBIA	Ley 1.221/2008		SI (**)
COSTA RICA	Decreto 34.704/2008		SI
ECUADOR	Acuerdo Ministerial 190/2016		SI (**)
EL SALVADOR	Decreto 600/2020		SI

PAIS	REGULACION ESPECIFICA	REGULACION GENERAL (*)	FOMENTO POR COVID-19
ESPAÑA	En trámite	Estatuto de los trabajadores	SI
GUATEMALA	En trámite		NO
HONDURAS	Decreto 33/2020		SI
MEXICO	En trámite		SI
PANAMÁ	Ley 12682019		SI (**)
RPCA DOMINICANA		Resolución 007/2020	SI
PORTUGAL		Código de Trabajo 2003	SI
PERÚ	Ley 30.036/2013		SI
URUGUAY	En trámite		NO
VENEZUELA	NO	NO	NO

The image features a dark blue background with white, stylized circuit board traces in the corners. These traces consist of straight lines of varying lengths and angles, ending in small circles, resembling electronic components or data paths. The traces are located in the top-left, top-right, bottom-left, and bottom-right corners, framing the central text.

EL TELETRABAJO ANTES DE LA PANDEMIA

PRIMERAS REFERENCIAS

- Años '70 – Actualización del trabajo a domicilio tradicional, como estrategia para reducir costos financieros y temporales de los trabajadores en sus lugares de trabajo.
- Teletrabajo es la unión de = la reestructuración productiva por la vía de la segmentación laboral + la utilidad creciente de las tecnologías informáticas para permitir intercambios a la distancia.
- Harrison (1997) - salidas de las crisis = segmentación de los procesos productivos = Atomización y aislamiento del colectivo de trabajo.

PRIMERAS REFERENCIAS

Trabajo a domicilio

OIT: Teletrabajo como una extensión geográfica y económica del modelo de trabajo a distancia desempeñado en el hogar.

Convenio 177 OIT: Ajenidad, sin importar de quién son los medios de producción.

Fiscalización directa a través de la tecnología

Debates académicos:
Aislamiento profesional y dispersión sindical



Aspectos perjudiciales del teletrabajo

A favor

- Reduce costos y tiempos de viaje.
- Beneficios para el trabajador: Autonomía (Free Lance), facilidad (Tics como facilitadoras de la actividad laboral), presencia en el hogar (permanecen en contacto con la familia).
- Mejora el medio ambiente

(Díaz, 2009; 2013; European Commission, 1994; 1995; 1996; Di Martino, 1990; 2004)

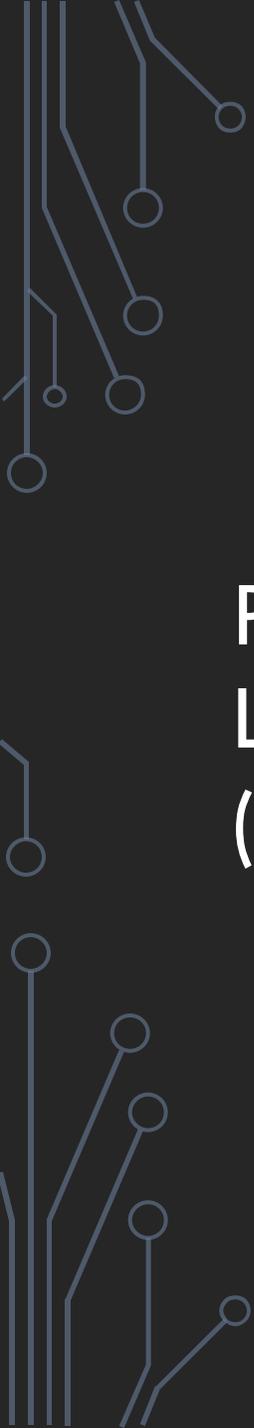
En contra

- Flexibilidad espacio-temporal = Intensificación del trabajo y mayor explotación.
- Favorece la subcontratación = amenaza para el trabajo protegido.
- Aumenta la explotación laboral.

(Miano, 2006; Lenguita, 2005; Lenguita, Duhalde & Villanueva, 2005) (Dimitrova, 2003; Ellison 1999) (Vocos y Martínez, 2004)

PRIMERAS REFERENCIAS POSTURAS

Matiz: (Tunal
Santiago, 2012)



PROYECTO DE LEY – MTEYSS (2007)

- Definición de teletrabajo:

“Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta Ley a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21, 22 de la ley 20744 y sus modificatorias, en las que el objeto de contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de información y de las comunicaciones (TIC). Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que actúa teletrabajando según la definición anterior”

DEBATE SOBRE MODALIDAD CONTRACTUAL

La LCT
establece en
su título III
distintas
modalidades
contractuales

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado

Contrato a plazo fijo

Contrato a temporada

Contrato eventual

Contrato a tiempo parcial

Contrato de grupo o equipo

El teletrabajo es una
modalidad de
organización que aplica
a la distintas
modalidades
contractuales.

PROYECTO DE LEY - MTEYSS (2007)

Problemas del proyecto:

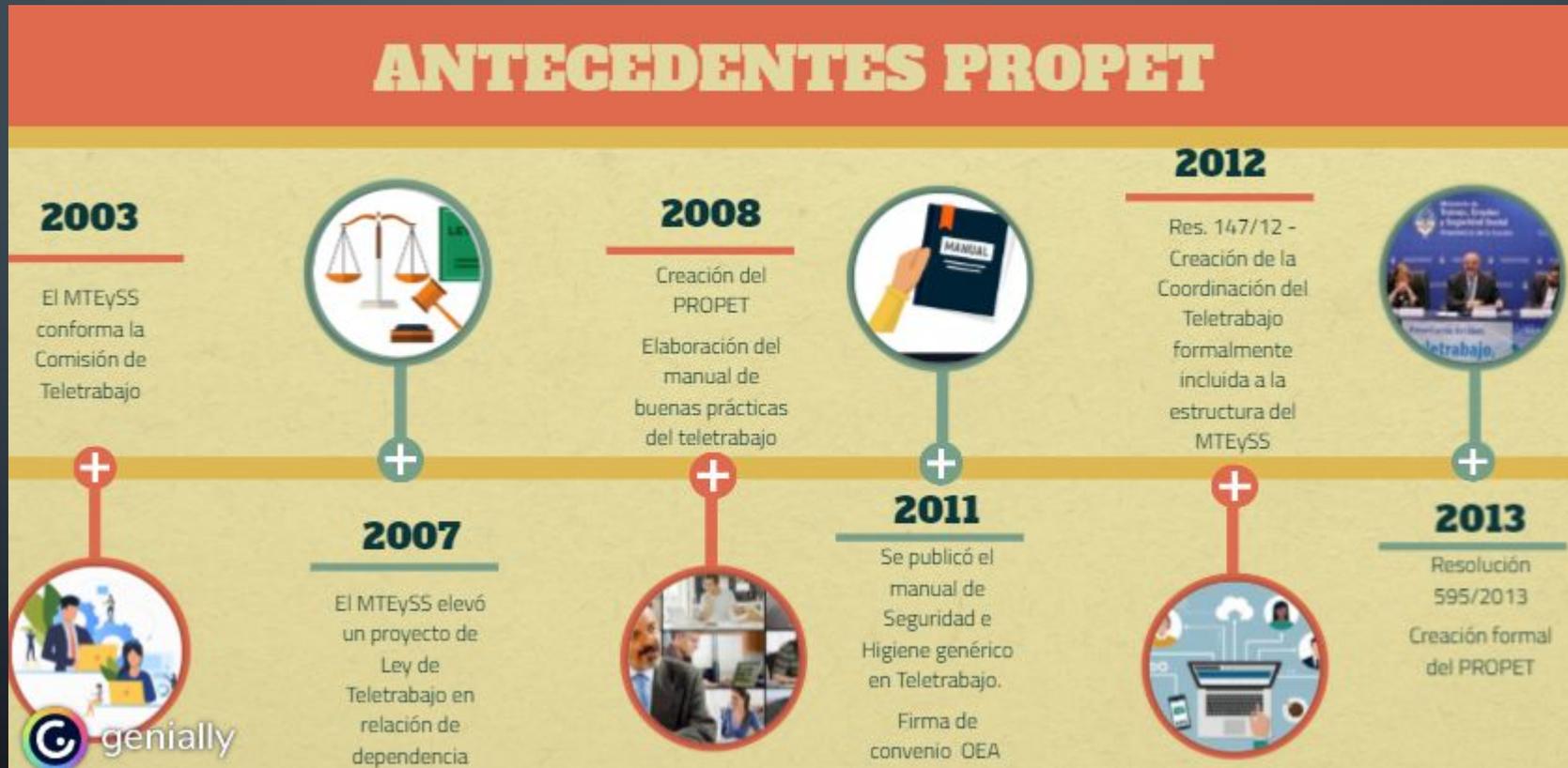
- No contempla los nuevos contratos bajo esta modalidad
- Falta de acuerdo sobre la reversión del sistema
- Dificultades para las organizaciones sindicales en estructuras de trabajo que atomizan a lxs trabajadorxs.

“De tal manera, se observan dos elementos problemáticos: por un lado, el riesgo empresarial es trasladado al trabajador sin el beneficio económico derivado y, por otro, la proliferación de formas “vulnerables” de trabajo a distancia que presentan como antecedente la precariedad de los trabajadores a domicilio” (Lenguita, 2010)

¿QUÉ ES EL PROPET?

- El Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo en Empresas Privadas
 - Diseñado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2008).
 - Formalmente creado por resolución ministerial 595/2013
 - Es el único programa de América que permite evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales a distancia, mediadas por las TICs.

PROGRAMA DE SEGUIMIENTO Y PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO - PROPET



METAS DEL PROPET

- ✓ Brindar la contención jurídica que las empresas necesitan, a través de un monitoreo constante que tiene como eje al propio trabajador.
- ✓ Facilitar la adecuación de las nuevas condiciones de trabajo a distancia.
- ✓ Promover la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado.
- ✓ Evaluar el impacto del teletrabajo en la generación de trabajo decente, en la mejora de la empleabilidad y en el aumento de la productividad.
- ✓ Utilizar la modalidad como motor de inclusión socio laboral para brindar respuesta a grupos vulnerados, como personas con discapacidad, desempleados, adultos o jóvenes excluidos del mercado laboral.

- Voluntariedad
- Modalidad de Teletrabajo Mixto, donde necesariamente haya por lo menos dos jornadas presenciales.
- Igualdad de Derechos y Obligaciones del Teletrabajador respecto al Trabajador Presencial.
- Intangibilidad de la remuneración más allá de la Compensación por mayores gastos que se susciten por ocasión del teletrabajo.
- Reversibilidad: para los casos que el trabajador se haya iniciado como trabajador presencial.
- Herramientas de Trabajo a cargo del empleador.
- Protección de datos y usos de Internet.
- Prevención, seguridad, higiene y salud, conforme la Res. 1552/2012 de la SRT, vigente desde el 1/11/2012.
- Conformidad expresa y fehaciente del teletrabajador en la firma del acuerdo individual y en las visitas que recibiera en su domicilio personal. - Descripción de las responsabilidades del teletrabajador: conforme políticas internas de la empresa y el compromiso de las partes de actuar de buena fe.
- Regulación formal del teletrabajo, conforme al contrato individual y el Convenio Marco.

CONTENIDOS PRINCIPALES

MODELO DE CONVENIO MARCO

CONVENIO MARCO SOBRE TELETRABAJO ENTRE LA COORDINACION DE TELETRABAJO EN EL AMBITO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Y.....(NOMBRE DE LA EMPRESA)

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 15 días del mes de diciembre de 2010, en el marco del expediente 1415625/2010 del PROPET (Programa de implementación y seguimiento del teletrabajo en empresas privadas), entre la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION en adelante LA COORDINACION representada por su coordinadora Dra. Viviana Laura Díaz y....., en adelante LA EMPRESA, representada en este acto por..... en su carácter de Apoderada, con domicilio legal en la calle..... de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, celebran el presente Convenio Marco sobre Teletrabajo.

CONSIDERACIONES GENERALES

En el contexto del PROGRAMA PILOTO DE SEGUIMIENTO Y PROMOCION DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS PRIVADAS (PROPET), esta COORDINACION ha invitado a las empresas privadas a celebrar el presente Convenio Marco sobre Teletrabajo, con el objetivo de: promover la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado de la Argentina, identificar las dificultades prácticas que se presenten para el éxito del teletrabajo en empresas privadas, evaluar el impacto del teletrabajo en las posibilidades de inserción laboral de trabajadores y considerar la influencia del teletrabajo en la productividad.

CONVENIO MARCO

- El convenio marco sirve para igualar derechos de teletrabajadorxs a trabajadorxs presenciales.
- Las herramientas de trabajo, como principio general son aportadas por la empresa y lxs trabajadorxs son su custodix.
- Se establecen condiciones de seguridad e higiene.

CONVENIO MARCO

1) Definición:

Se entiende por TELETRABAJADOR en relación de dependencia a toda persona que realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley N°20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, siendo que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos de LA EMPRESA empleadora, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

2) Duración:

El programa tendrá un lapso de duración de 9 meses, el cual podrá ser renovado a solicitud de la empresa, siendo facultad de LA COORDINACION la evaluación de la viabilidad del pedido.

3) Carácter voluntario:

Se deja aclarado que la participación de los TELETRABAJADORES en este Programa reviste carácter voluntario y por lo tanto, LA EMPRESA deberá requerir a los mismos su consentimiento expreso.

4) Condiciones de empleo:

EL TELETRABAJADOR gozará, de los mismos derechos y beneficios garantizados por la legislación vigente y los convenios colectivos de trabajo a aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa, sin perjuicio de aquellos derechos o beneficios que se pacten en forma individual o colectiva teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.

5) Vida privada:

LA EMPRESA deberá respetar la vida privada del teletrabajador. En consecuencia de ello, todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la EMPRESA empleadora deberán salvaguardar la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio. Los sistemas de control del trabajo deberán respetar la dignidad, intimidad del trabajador y ser ejercidos conforme la legislación vigente en la materia.

6) Metodología

Se establecerá un plan de trabajo que incluirá un sistema de información, una instancia de monitoreo y evaluación, así como también recomendaciones por parte de LA COORDINACION a pedido de LA EMPRESA. Se requerirá la colaboración permanente de quienes participen directa o indirectamente en el programa.

EMPRESAS QUE SE INCORPORARON AL PROGRAMA

Año	Empresas
2008	YPF - Telecom
2009	YPF GAS – OPESSA
2010	AESA – Fundación YPF – Nielsen - Personal
2011	Merck Química – Dell – Bapro - Garbarino

Comenzaron con 40 teletrabajadores
y finalizaron con alrededor de 600.

MODALIDADES DE TELETRABAJO

- Trabajo en casa – Desde el domicilio del trabajador/a

Ministerio de trabajo – Telecom – Bapro – Dell

- Trabajo móvil – actividad que requiere frecuentes desplazamientos

Cisco

- Oficinas Remotas – lugares con recursos compartidos

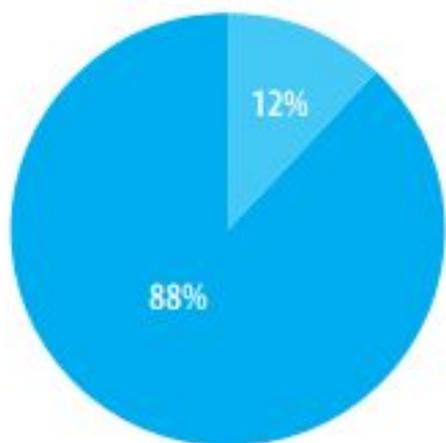
TELETRABAJO Y GÉNERO

- Ciertamente, en un contexto como el actual, en que se cuestiona el modelo de “hombre proveedor y mujer cuidadora” por su incidencia negativa en la materialización de la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores, el teletrabajo es una alternativa que facilita la no postergación de la realización profesional para las mujeres que optan por la maternidad, como asimismo, genera oportunidades nuevas para que los hombres satisfagan su creciente interés por asumir más activamente la paternidad, desligándose de su tradicional papel de meros proveedores del sustento (Díaz, 2013)

ALGUNOS RESULTADOS DEL PROPET

Representación gráfica

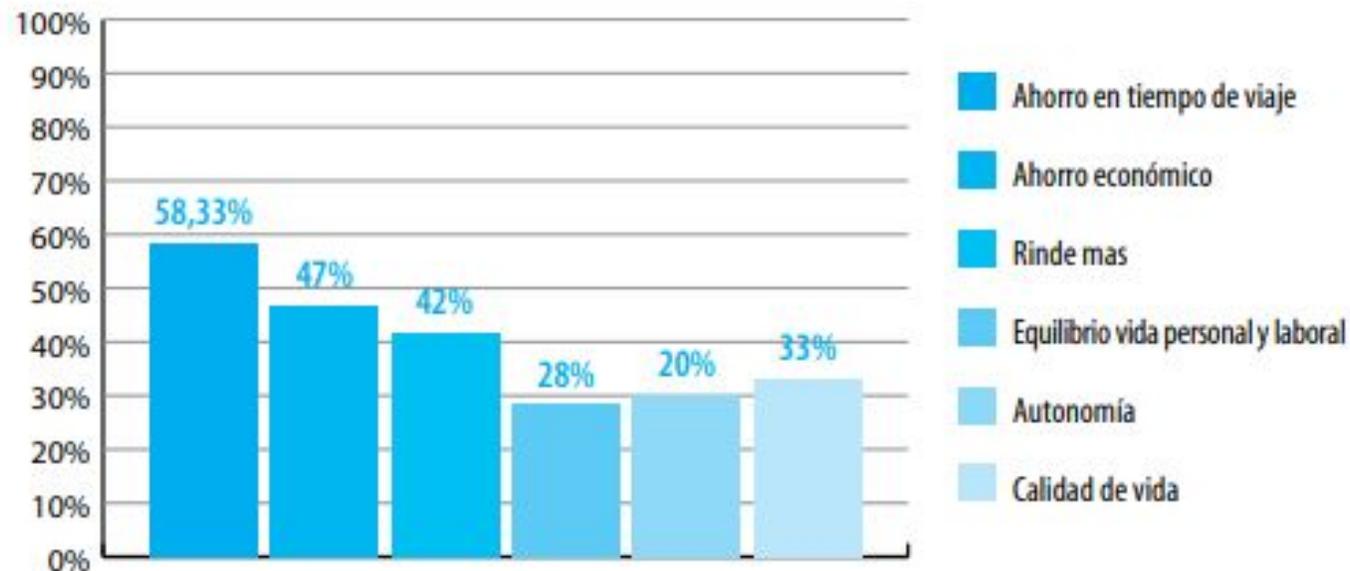
¿Ha influido el teletrabajo de manera positiva con su vida familiar?



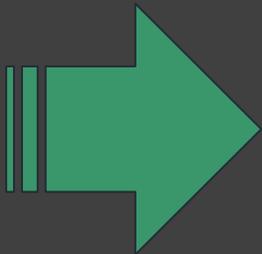
■ Si ■ No

Representación gráfica

¿Cuáles considera que son las ventajas del teletrabajo?



CONCLUSIONES



Los resultados del PROPET han sido favorables porque:

- Facilitó la conciliación de la vida laboral y familiar de lxs trabajadorxs.
- Generó una mejora en su calidad de vida, con menos stress, reducción de gastos en viajes y comidas, eliminación del tiempo muerto de viaje, resguardos a la seguridad social y eliminación de accidentes *in itinere*.
- Nueva y mejor forma de organizar el trabajo con más comodidad y una mejora constante.

EL TELETRABAJO FORZADO DURANTE LA PANDEMIA



RECORRIDO DE LA LEY EN EL CONGRESO NACIONAL

16/6/2020	Primera reunión informativa teletrabajo. Comisión legislación del trabajo.	Cámara de diputados/as
17/6/2020	Segunda reunión informativa teletrabajo. Comisión legislación del trabajo.	Cámara de diputados/as
22/6/2020	Tercera reunión informativa teletrabajo. Comisión legislación del trabajo.	Cámara de diputados/as
25/6/2020	Aprobación Cámara de diputados sesión completa	Cámara de diputados/as
16/7/2020	Trabajo en comisión Trabajo Previsión social	Cámara de senadores/as
22/7/2020	Trabajo en comisión Trabajo Previsión social	Cámara de senadores/as
30/7/2020	Sanción. Cámara de senadores/as.	Cámara de senadores/as
13/8/2020	Decreto 620	Promulgación
14/8/2020		Publicación B.O



LEY DE TELETRABAJO



1

Presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas”.

2

Reforma de fondo dentro de la LCT. DEL CONTRATO DE TELETRABAJO. Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

3

Jornada laboral. Derecho a la desconexión.

4

Tareas de cuidados.

5

Voluntariedad

6

Reversibilidad: salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber. Situación: trabajadores presenciales y teletrabajadores/s.

7

Herramientas de trabajo, compensación de gastos y reparación de daños

8

Derecho colectivo

9

Derecho a la intimidad y protección de datos

10

Vigencia de la ley. No legisla sobre el escenario actual. Tendrá vigencia a los 90 días de finalización del ASPO.



Reclamos empresariales, género y tercerización

11

SECTOR EMPRESARIO

Reversibilidad
Jornada



12

REGISTRO MTESS

Sindicatos
Tercerización

13

GÉNERO

El teletrabajo nos puede ayudar o si no está bien implementado, nos puede dejar encerradas con las tareas familiares y de cuidado, que nos lleve a la prehistoria.



ASPECTOS DE LA LEY QUE QUEDAN SUJETOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Directivas concretas a la negociación colectiva:

- el artículo 3 impone el deber de prever "una combinación de prestaciones presenciales y por teletrabajo"
- el artículo 17, de la regulación de las "prestaciones transnacionales", impone el deber de incluir un máximo en las contrataciones de personas extranjeras "no residentes en el país"

Facultativa para las partes:

- las "tareas de cuidado"
- la "reversibilidad"
- la "compensación por el uso de herramientas propias"
- la "compensación por los mayores gastos de consumo".

La finalidad de la negociación colectiva será buscar un buen nivel de cobertura de derechos para los/as trabajadores/as y establecer mecanismos de control para que se respeten los mínimos laborales.

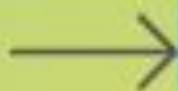
CRITICA: se debió acompañar a la negociación colectiva, con mucho más de presupuestos legales mínimos.

Actores

Representantes de la parte trabajadora

Representantes de la parte empleadora

Estado



Proceso

Negociación colectiva



Promueve sin intervenir

Temáticas

Jornada máxima de trabajo,

Modalidades de organización del tiempo de trabajo

Períodos de descanso

Respeto a la privacidad

Disponibilidad colectiva en el marco de las transacciones internacionales

Tareas de cuidado

Reversibilidad a la modalidad presencial

Compensaciones económicas

Resultado

CCT

Suplementar los mínimos de la ley

Negociación colectiva

Consideraciones

Finalidad

Nivel de cobertura de derechos más favorables que la ley

La injerencia del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso

La imprevisibilidad de las horas de trabajo;

La inseguridad del ingreso

El estrés asociado con la sensación de tener que estar siempre disponible

La intromisión de los dispositivos tecnológicos, asociada a la intimidad de la persona que trabaja

El empleador decide en forma unilateral

Trabajadores fuera de convenio

Quienes no están representados por ningún sindicato

A favor, se rescata (a favor de trabajadores/as)

- *“Modernizar la legislación laboral o actualizarla a las formas de trabajo del siglo XXI no significa recortar los derechos de los trabajadores (CETyD, 2020)*
- *Límite a la desconexión, reversibilidad, voluntariedad.*
- *Piso de derechos.*
- *Derechos colectivos.*
- *Protección de datos y derecho a la intimidad.*
- *Mención a tareas de cuidado.*

Duda – críticas (a favor de trabajadores/as)

- Existencia de compensación de gastos en lugar de proveer los medios. Naturalización de mayores gastos.
- Limitada (no empleo público, no fuera de CCT).
- Tardía y limitada (no regulación en pandemia, avance sobre la jornada de trabajo y derechos que costará recuperar en un contexto de crecimiento de las desigualdades).
- Vinculación a resultados /objetivos.
- Desconexión digital para todos/as (no solamente teletrabajo).
- Flexibilidad por tareas de cuidado como limitante “confinar a la mujer al hogar” (García Vior entre otras).
- La negociación colectiva realmente existente.

Críticas sectores empresariales

- No generará empleo (“oportunidad perdida”)
- Impracticable y/o cara para PyMES.
- Reversibilidad no bilateral.
- Posibilidad de desconectarse de modo automático. Jornada laboral pautada.
- No poder enviar mensajes fuera de horario. Limitar derecho desconexión.
- Trabajadores/as demandan flexibilidad y consideran teletrabajo como beneficio.
- Demasiada regulación para una modalidad flexible.



Algunas encuestas

- Encuesta Nacional “Contanos para cuidarte” Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de SADOP – 2 -12 abril 8000 docentes.
- Encuesta Nacional Salud y condiciones de trabajo docente en tiempos de emergencia sanitaria COVID19 - CTERA - 28 de mayo – 14 de junio - 15.634 docentes 24 jurisdicciones -
- Encuesta Relevamiento de la situación de lxs docentes en el marco de pandemia AGD - UBA - Consulta 28 de mayo (no indica lapso) . 1491 docentes que, sumados a las encuestas que se realizaron en otras unidades académicas llevan el relevamiento a más de 1800 docentes encuestados.
- Encuesta sobre teletrabajo en UTEDyC 26 de marzo - 26 de agosto - 1314 trabajadores /as de todo el país -

Docentes (general)

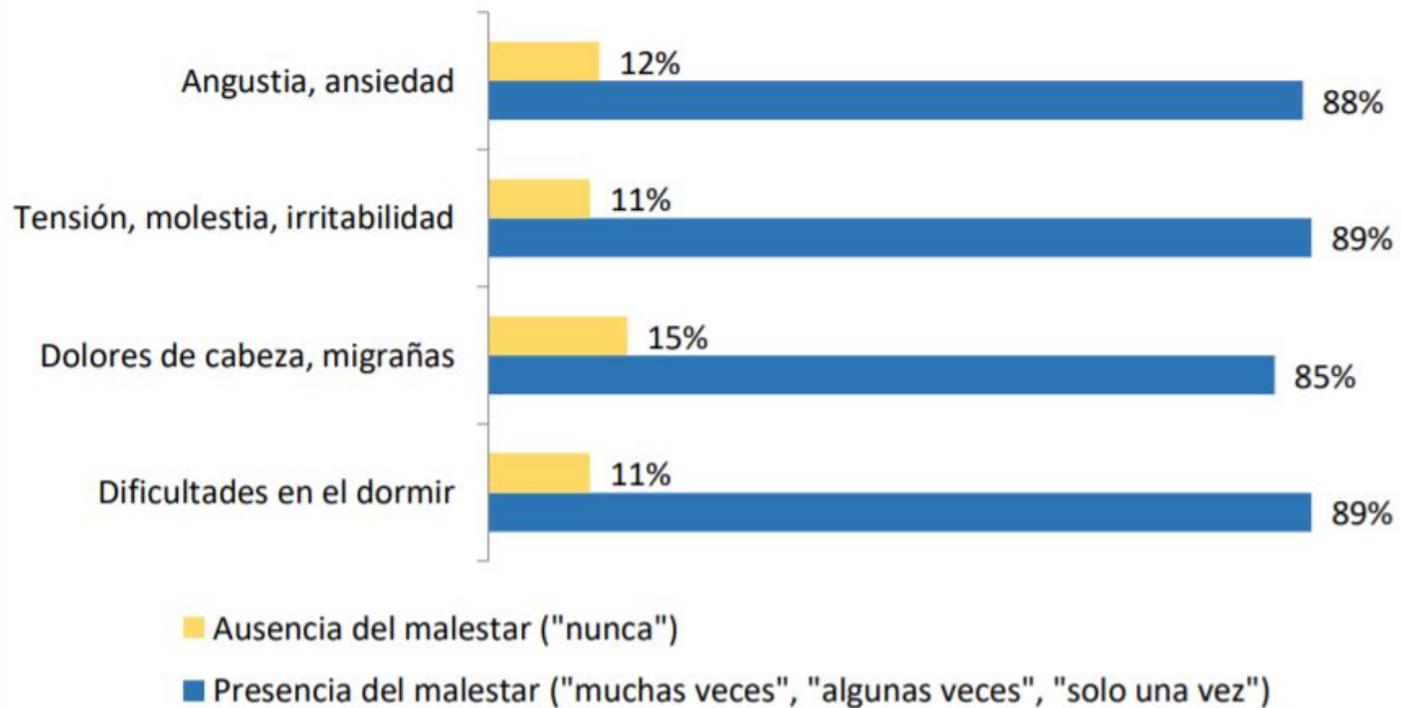
- Sobrecarga horaria. Tiempo de conexión y burnout digital “sensación de no parar nunca”. Carga mental. Docentes primaria y secundaria (control y visibilidad con familiares – directivos/as).
- No medios adecuados (computadora, sillas ergonómicas). Dispositivos compartidos (hijos/as, pareja teletrabajo).
- Lugar en el hogar inadecuado en las condiciones actuales.
- Demandas de rendición de cuentas (planillas y otras).
- Carga emocional – psicosocial por responsabilidad situación de estudiantes que no se conectan o tienen dificultades de otra índole (económicas, violencias).
- Situación pandemia produjo una disminución de la oferta de cargos “suplentes” interinatos porque titulares y de mayor puntaje toman cargos que no tomarían en presencialidad (situación económica, distancia, ¿menos licencias?). Competencia.

Percepción sobre el tiempo dedicando al trabajo docente en esta situación excepcional



Fuente: Encuesta Nacional "Contanos para cuidarte". Dpto. CyMAT -SADOP. 2020

Frecuencia de malestares durante las últimas dos semanas. (Presencia del malestar)

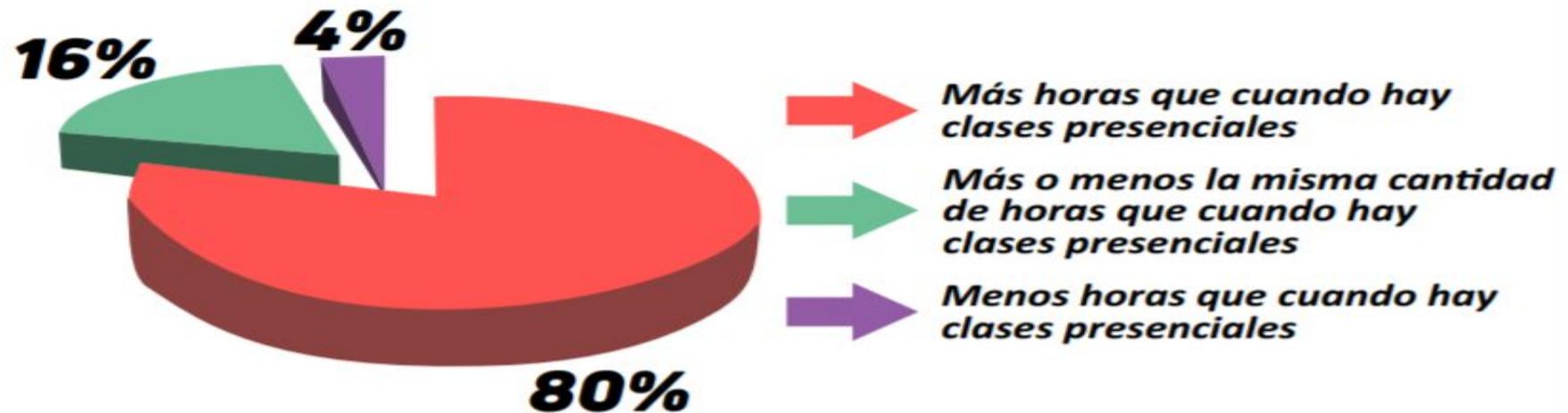


Fuente: Encuesta Nacional "Contanos para cuidarte". Dpto. CyMAT -SADOP. 2020

Encuesta CTERA, 2020

EN QUÉ CONDICIONES SEGUIMOS EDUCANDO DURANTE EL AISLAMIENTO SOCIAL OBLIGATORIO

Jornada laboral sin límites

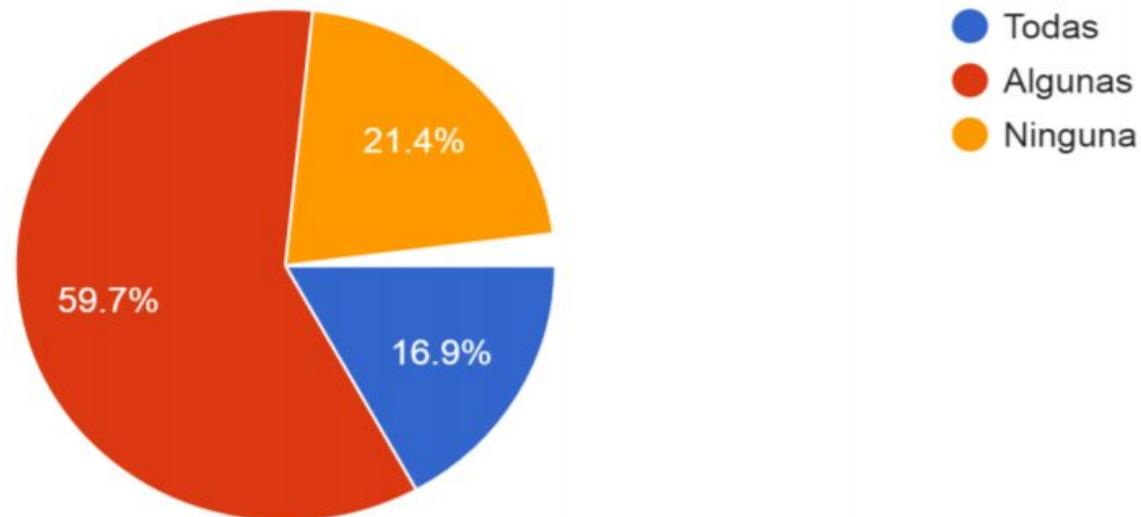


El 80% de las/os docentes dedican hoy más tiempo al trabajo que cuando hay clases presenciales.

Encuesta AGD UBA, 2020

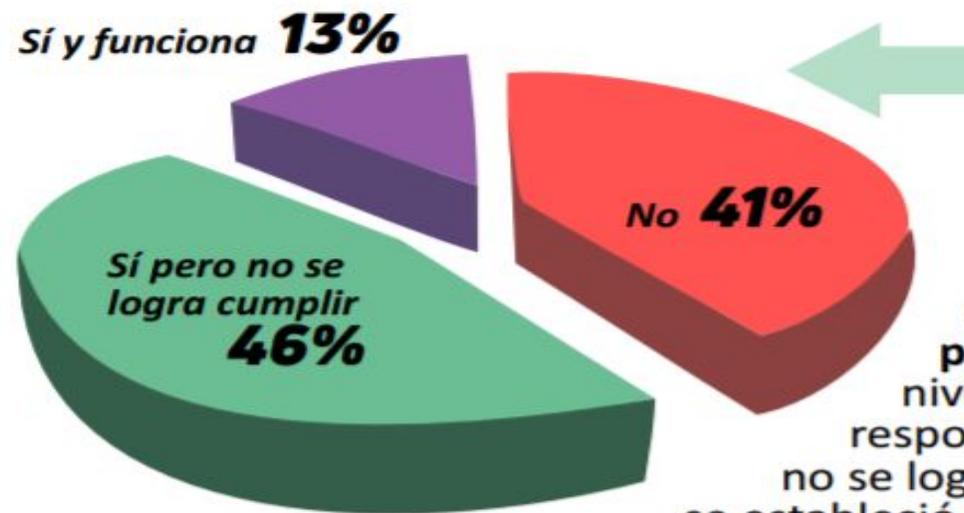
9.-Desde el inicio de la cuarentena estás atravesando alguna/s de la/s siguientes situaciones: angustia, ansiedad, miedos, trastornos del sueño, i...idad, desesperanza, cambios en el apetito, estrés.

1,458 respuestas



Encuesta CTERA, 2020

Establecimiento de un horario de trabajo para organizar la jornada por parte de las autoridades educativas o el equipo de conducción de la/s escuela/s

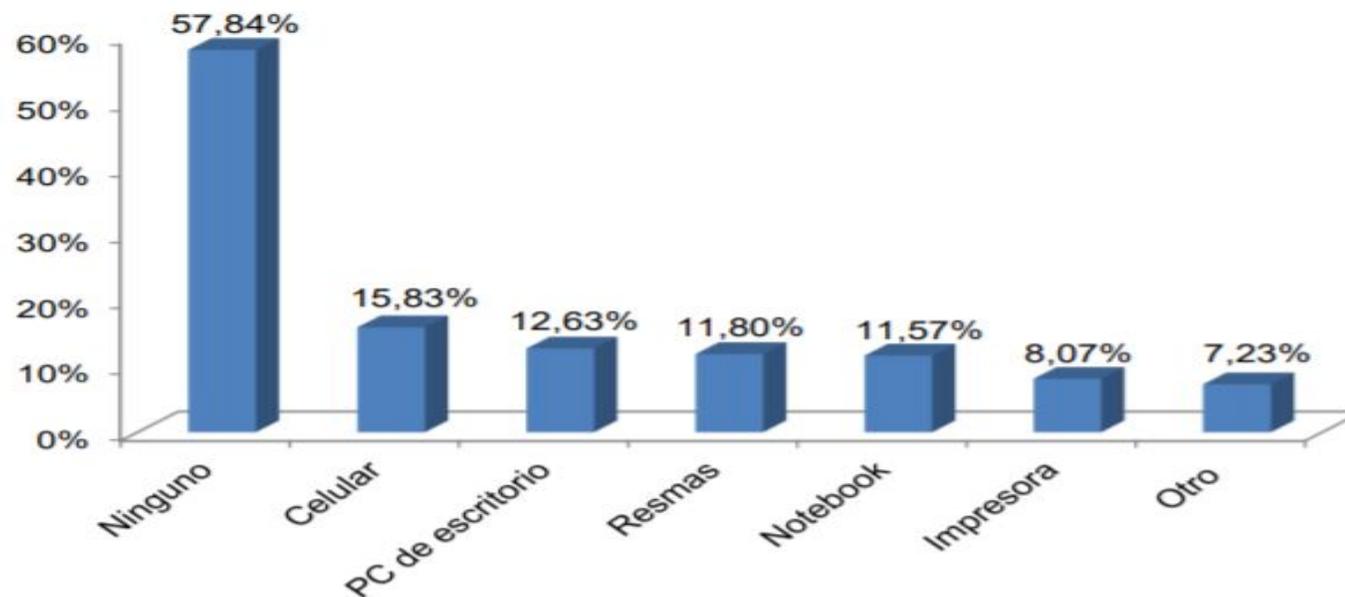


Los datos muestran que **en los niveles inicial y primario se buscó establecer en mayor medida un horario que pauté la jornada de trabajo**. En ambos niveles la mayor proporción de docentes respondió que se estableció un horario pero no se logra cumplir, y en segundo lugar que no se estableció un horario.

Comparativamente en **secundario** la proporción de quienes respondieron que **no se estableció un horario de trabajo** es mayor, mientras que en **superior** es esa la situación predominante. Esto se enmarca en la organización del trabajo de las/os docentes de estos niveles, que mayoritariamente se desempeñan en múltiples instituciones, con puestos de trabajo fragmentados (en horas cátedra y/o módulos).

Encuesta UTEDyC

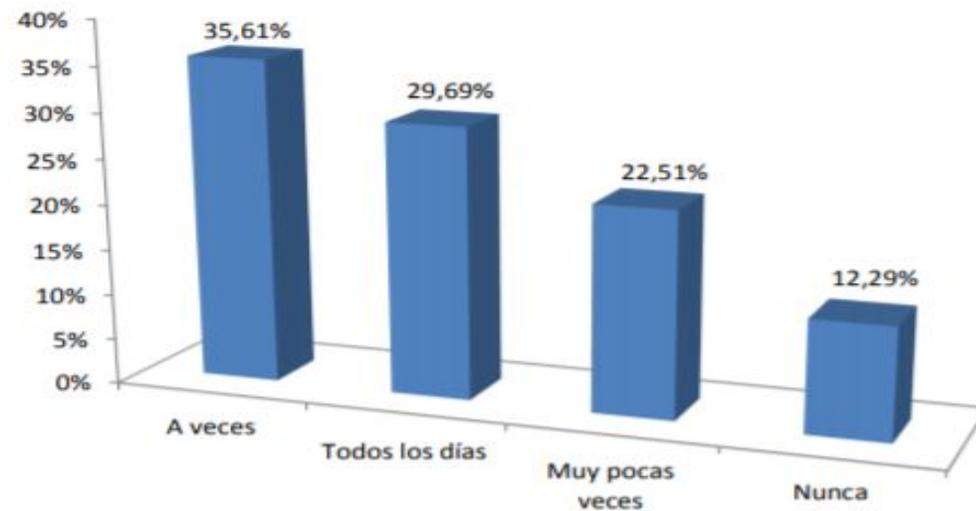
Gráfico 7 – Elementos proporcionados por los/as empleadores/as para Teletrabajar (respuesta múltiple)



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC

Encuesta UTEDyC

Gráfico 11 - Frecuencia en que fueron contactados/as fuera de la jornada laboral



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.

Apuntes sobre el teletrabajo en los sectores de actividad

Organización del trabajo

- **Telecomunicaciones**

“El acta que teníamos firmada sobre teletrabajo es con Telecom, con un régimen mixto de tres días de teletrabajo con la provisión de sillas y material ergonómico. Esa acta quedó suspendida por la SRT, la resolución 1255 suspendió toda la reglamentación que había sobre teletrabajo.” (Delegada sindical, junio 2020).

- **Docentes**

“Acá es imposible porque si somos 20 personas en una reunión de Zoom, por ejemplo, la plataforma que usamos... tocar 20 al mismo tiempo es imposible, entonces fue un barajar y dar de nuevo.” (Profesor de música, agosto 2020).



Apuntes sobre el teletrabajo en los sectores de actividad

Carga mental y física

- Docentes

"No te quiero mentir, te diría que no pasa nada, pero sí pasa. Uno está acostumbrado después de tantos años a un ritmo en el que resolvés las situaciones sin problemas en la escuela y ahora tenés que invertir más tiempo en tu casa para resolver estas cosas, genera un estrés un poco más intenso del que tenías antes, donde había que llegar a las expectativas y bla, bla, pero ahora, este estrés está más acentuado porque tenés que resolver las cosas que antes podías resolver en el aula". (Profesor de música, agosto 2020)



Apuntes sobre el teletrabajo en los sectores de actividad

- Jornada de trabajo

Telecomunicaciones



“Me vuelven loco con los reclamos. cada vez peor, cada vez más laburo cada vez que estás de radio. Ayer prácticamente desde las 7 de la tarde que terminé mi turno me siguieron llamando hasta las 10 y media. Hoy ya son casi las 10 y recién me llamaron de nuevo. Harto. Se creen que estamos al pedo y en realidad hay mas laburo que antes. En reuniones a los supervisores y los jefes les dicen que tienen que mostrar lo que se hace porque están todos boludeando en teletrabajo y los supervisores nos lo bajan a nosotros así que hay que figurar. Y mandan cosas pelotudas que no son urgentes para hacer y estamos ocupados con cosas importantes pero quieren llenar planillas boludas para mostrar actividad” (Trabajador telefónico, octubre, 2020)

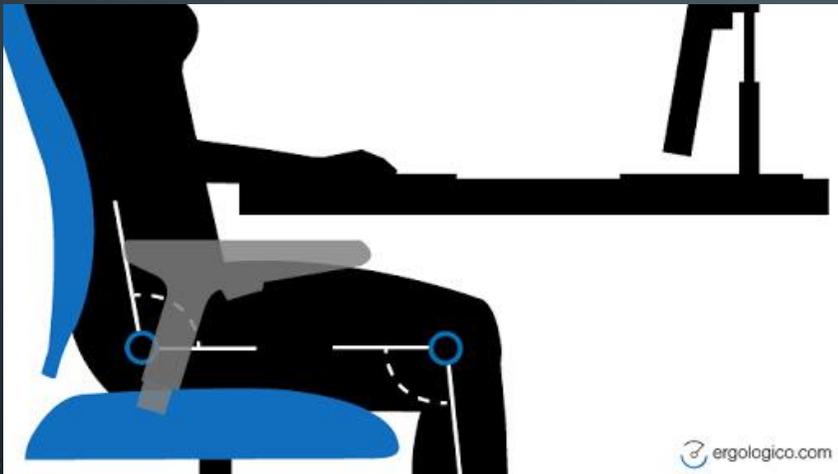
Apuntes sobre el teletrabajo en los sectores de actividad



- Docentes

El tema de las tareas es fatal porque te caen... Yo quisiera que vos te imagines tener un grado de 30 nenes, que te lleguen 30 mails, para corregir en una semana y bueno... once grados multiplicado por 30, y esa es la cantidad de mails que te llegan. La casilla de mail explota y vos tenés que revisarlo uno por uno, es una pérdida terrible de tiempo que invertir en tu casa y tenés que revisarlos porque después tenés que hacer una valoración de cada nene, y si vos te olvidaste de revisar algún archivo, después el papá te llama o te contacta por medio de la directora y te dice “che, pero si esto lo entregué ¿por qué está mal? entonces vos tenés que revisar esos 800 miles para ir a rastrearlo y decir “claro, me olvidé de esto”, y no lo corregiste y al final de cuentas termina siendo, entre comillas, una pesadilla corregir todo eso. (Profesor, agosto 2020)

Apuntes sobre el teletrabajo en los sectores de actividad



Herramientas de trabajo

- Telecomunicaciones

“Durante el aislamiento, la comisión interna convoca a asamblea virtual en reclamo de condiciones de trabajo, las cuestiones ergonómicas en teletrabajo. Utilizamos la desconexión digital como medida de fuerza, ya que el CALL quedó virtualmente cerrado. Logramos que envíen los recursos necesarios a aquellas personas con patologías preexistentes o bajo prescripción médica. Para el resto de los trabajadores no se están tomando las medidas de prevención” (Delegada sindical, junio 2020).

- Docentes

“Son los mismos docentes que están costeando desde sus bolsillos las herramientas para poder trabajar y acompañar a los alumnos, gastos que en un contexto anterior a la situación de emergencia, no eran necesarios” (Secretaria de educación y cultura en el Partido de General Sarmiento, Julio 2020).

“Yo no estaba preparado para esto, por ejemplo, no tenía las computadoras suficientes, ni el internet adecuado para trabajar. Se me ha llegado a reventar una PC” (Secretario General del SADOP Avellaneda-Lanús, julio 2020).

HIPÓTESIS DE TRABAJO — HALLAZGOS PRELIMINARES



“¿El teletrabajo llegó para quedarse”? Anuncios de cierres y reestructuración de plantas pos pandemia.

Cambios en prácticas de gestión de personas. Selección ligada a la posesión de medios de producción. Competencia. Desigualdad.

Intensificación del trabajo.

Tensión: discurso autonomía — control trabajo-

Renovación de estrategias sindicales (negociación, modos de vinculación y acción colectiva). Tensión trabajadores/as que prefieren teletrabajo — delegados/as- sindicato.